

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL
"II CCI UCLV 2019"

DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.



XII Conferencia Internacional de Ciencias Empresariales
IX Conferencia Economía Empresarial

**“Efectos emocionales sobre los resultados organizacionales:
Eudaimonía y Cooperativismo”**

*"Emotional effects on organizational results: Eudaimonia and
Cooperativism"*

Carlos Alberto Jiménez Bandala¹

Resumen:

La Administración como ciencia moderna racionalizó todos los procesos humanos en las organizaciones por lo que quedaron excluidos elementos irracionales e ilógicos de los modelos económico-administrativos y fueron reducidos a variables externas o aleatorias. Hacia finales del siglo XX, el nuevo paradigma de la complejidad ha demostrado la necesidad de desarrollar modelos holistas que puedan comprender de mejor manera al ser humano en las estructuras que ha creado. En ese sentido, proponer un modelo analítico que identifique y estudie los efectos de las emociones de los trabajadores sobre los resultados de desempeño. Se parte del concepto de Eudaimonía de Aristóteles reinterpretado desde Spinoza e incluye una causa de la cooperación del trabajo poco explorada de Marx, “la excitación de los espíritus vitales”. El modelo resultante se compone de 6 categorías que exploran en las causas de la felicidad que se experimentan en procesos de trabajo, cuando el trabajador entra en contacto con otro; se utiliza para la comprensión de los procesos en dos organizaciones cooperativas, una en México y otra en Colombia. La metodología empleada se basa en el método de estudio de caso y básicamente es etnográfico, se recurre a entrevistas a profundidad y observación semi-estructurada. Los resultados demuestran que los procesos emocionales eudaimónicos inciden de forma positiva en el desempeño organizacional, además, que la identificación de los afectos positivos que llevan a la felicidad está determinada por las construcciones simbólicas de las organizaciones. Por tanto, una organización que ha construido sus propios mitos fundacionales, relatos legitimadores,

¹ Profesor-Investigador Facultad de Negocios y Jefe Académico del Doctorado en Administración. Universidad La Salle México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores SNI-CONACYT, Nivel 1. C.E. carlos_jimenez@lasalle.mx

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL
"II CCI UCLV 2019"

DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.



idearios o imaginarios personificados en líderes, es más proclive a procesos emocionales eudaimónicos y por tanto a tener un mejor desempeño.

Abstract:

Administration as a modern science rationalized all human processes in organizations so that irrational and illogical elements of economic-administrative models were excluded and reduced to external or random variables. Towards the end of the 20th century, the new paradigm of complexity has demonstrated the need to develop holistic models that can better understand the human being in the structures he has created. In this sense, the objective of this paper is to propose an organizational model that analyzes the effects of workers' emotions on performance results. It is based on Aristotle's concept of Eudaimonia reinterpreted since Spinoza and includes a cause of the cooperation of Marx's little-explored work, "the excitement of the vital spirits". The resulting model consists of 6 categories that explore the causes of happiness that are experienced in work processes, when the worker comes into contact with another; It is used for the understanding of processes in two cooperative organizations, one in Mexico and another in Colombia. The results show that eudaimonic emotional processes positively affect organizational performance, in addition, that the identification of positive affects that lead to happiness is determined by the symbolic constructions of organizations. Therefore, an organization that has built its own foundational myths, legitimizing stories, ideals or imaginaries embodied in leaders, is more prone to emotional eudaimonic processes and therefore to have a better performance.

Palabras Clave: Efectos de la felicidad, Bienestar laboral, Métodos cualitativos.

Keywords: *Happinomics, Labor Wellbeing, Qualitative Methods*

1. Introducción

La búsqueda de la eficiencia y la máxima productividad ha sido el problema central y fundacional de la Administración como disciplina, a lo largo de la historia se han

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



buscado diversos métodos para lograrlo, desde los pecuniarios de Taylor (1914) hasta los motivacionales de Mayo (1954). Mucho tiempo antes, Marx (1854 [2008]) ya había identificado las causas económicas de la productividad, centrandó su atención en el trabajo colaborativo que el mismo Smith (1778 [2009]) relacionó con la especialización del trabajo.

Marx (2008) describe las causas económicas que explican la productividad, sin embargo, menciona una causa de la que no profundiza: la emulación, que provoca excitación de los espíritus vitales como una causa que origina una fuerza extraordinaria en los miembros de la organización. En ese sentido, el objetivo de este trabajo es proponer un modelo analítico que identifique y estudie los efectos de las emociones de los trabajadores sobre los resultados de desempeño. En la primera parte exponemos algunos conceptos de la cooperación del trabajo; en segundo lugar hablamos de las emociones en la Administración. Posteriormente exponemos la metodología y la discusión de los resultados.

1.1 La cooperación no es algo nuevo

El hombre es un animal gregario, no existe a la fecha evidencia antropológica que pueda determinar la existencia del hombre aislado en alguna parte del mundo, no existe por tanto Robinson Crusoe y las *robinsonadas* son solo parte de una novela. Desde la comunidad primitiva y hasta el momento actual del capitalismo, pasando por el esclavismo y el feudalismo, se han establecido formas de coordinar los esfuerzos en las actividades necesarias para la reproducción natural del hombre como especie y la reproducción social como ser humano; la caza, la pesca, la recolección, más tarde, la agricultura y la ganadería, la gran industria, el desarrollo de instituciones modernas como las educativas, las médicas, las policíacas, las militares o las religiosas son sólo algunos ejemplos.

Existe pues, en términos de especie, una tendencia natural a la cooperación más que a la competencia, pero, ¿por qué -independientemente del modo de producción- el hombre recurre a la cooperación <<*concoars de forces*>>? La respuesta la expone Marx (2008): a) La cooperación implica llegar a la conclusión de un proceso de trabajo de

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



forma más rápida, se acorta entonces el tiempo de trabajo necesario; b) se extiende el radio de acción del trabajo; c) se reduce el campo geográfico de la producción; d) se aumenta la potencia mecánica del trabajo; e) permite ejecutar diversas operaciones simultáneamente; f) se economizan los medios de producción al emplearlos colectivamente; g) se aprovechan momentos críticos donde se requiere gran cantidad de trabajo en un tiempo límite determinado (por ejemplo en ciertas fechas agrícolas); h) fomenta la *emulación* entre los obreros y se logra una extensión de sus energías.

Las causas expuestas en los incisos del a) al g) fueron desarrollados en cierta forma por el propio Marx y han sido tema abordado por diversas investigaciones de carácter económico en las organizaciones. Poco vuelve a tratar Marx el caso de la emulación, sin embargo, nos deja una clave “[dado que el hombre sea un animal político o digamos cuando menos social] *el simple contacto social engendra en la mayoría de los trabajadores productivos una emulación y una excitación especial de los espíritus vitales que exaltan la capacidad individual de rendimiento de cada obrero*” (Marx, 2008, p.262).

La cooperación de trabajo ha existido desde los estadios más primitivos del hombre, no obstante, el modo de producción dominante podemos señalar que existe una forma general de cooperación como inherente al ser humano; pero, también el modo de cooperación depende del modo de producción dominante, por lo que existen formas especiales de cooperación que revisten la forma de las relaciones sociales imperantes. El trabajo cooperativo se presenta como una de estas formas especiales de cooperación, como una respuesta contestataria particular a la cooperación del trabajo en el capitalismo. Bajo el capitalismo, en la medida en que la acumulación de capital permite una mayor ampliación de la planta productiva el proceso de trabajo tiende a socializarse, pero esta socialización del trabajo sólo ha de beneficiar al capitalista (propietario de los medios de producción) pues obtiene un mayor número de mercancías en una misma jornada laboral. Una organización cooperativa es una propiedad social y por tanto supone que una mayor productividad resultado de potenciar el trabajo cooperativo debe beneficiar a todos su integrantes, este acto de distribución equitativa conforme al esfuerzo de sus miembros impone un orden distinto que abole la explotación humana,

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.



por esto y por la forma de estructura que presenta es que enunciamos el supuesto que no hay otra forma de organización que por su estructura permita mayor participación e involucramiento de los trabajadores.

El trabajador que se encuentra bajo un modo de coordinación sistemática con otros trabajadores experimenta un proceso de emulación y una excitación de los espíritus vitales que logran que se sobreponga a sus limitaciones individuales y desarrolle su capacidad de creación cuya consecuencia principal es el aumento extraordinario de fuerzas, de energía, que incrementa la productividad a tal grado que trabajadores en lo individual no lograrían. Este fenómeno debe ser comprendido desde la noción del *doble carácter del trabajo* en términos marxistas, (como *concreto* y *abstracto*). En el proceso de trabajo se transforma la materia y se efectiviza el objetivo de dicho trabajo, un objetivo al que el hombre tiene que subordinar su voluntad para que se lleve a cabo, y esto significa, que al tiempo en que el hombre esfuerza todos sus órganos físicos al trabajo, se requiere además, durante todo el proceso, la voluntad orientada hacia un fin, voluntad que se manifiesta mediante la atención. A mayor atención requerida, menos atrayente será el trabajo, puesto que representa “*menos disfrute del trabajo como un juego de sus propias fuerzas físicas y espirituales*” (Marx, 2008, p. 264).

Este juego de fuerzas físicas (órganos) y espirituales (voluntad) necesarias para el proceso de trabajo hemos nosotros de llamar, por el momento, *proceso de energía*, por distinguir la dimensión sutil del proceso de trabajo, pero hemos dicho que no son sino procesos asociados y que por tanto se presentan de manera simultáneamente. El proceso de energía se desdobra en proceso de emulación y proceso de excitación [de los espíritus vitales] como *causación* del proceso de trabajo mismo.

1.2 Las emociones en los estudios de Administración

Esta *causación* ha sido motivo de preocupación para diversos autores y escuelas del pensamiento administrativo y organizacional, que en el modo de producción capitalista se presenta revestida aparenacialmente como el *necesario aumento de la productividad en las organizaciones*, lograr el máximo esfuerzo del trabajador en la jornada de trabajo que compra el capitalista. Para Taylor (1914) será combatir la “*flojera sistemática*” y a

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



la que otros investigadores han aludido como la repulsa del obrero a trabajar lo menos posible dada una situación de lucha de clases (Braverman, 1974).

El trabajador, ante todo, cualquiera que sea y en cualquier actividad, reconoce su desgaste físico y evita llegar al punto de agotamiento que está dispuesto a entregar por cierta masa monetaria, ¿por qué habría el trabajador de ir más allá? ¿De dónde sacaría fuerzas extraordinarias a su punto de agotamiento? El pensamiento del señor Taylor ha operado mecánicamente la situación y ha considerado que el trabajador no iría más allá de la masa monetaria que recibe como salario, el objetivo es entonces, ampliar el límite aumentando el salario, tal y como lo hace con Schmid y como lo replicaría Ford bajo el lema del “*five dollar day*”; más tarde, Mayo (1954) logra el mismo propósito, pero sin aumentar el salario en el experimento de la Hawthorne.

Las conclusiones de Taylor (1914) y Mayo (1954) parecen indicarnos que el “punto de agotamiento” no existe, y que basta con controlar el proceso de trabajo de forma adecuada por el Administrador para arrebatar esa energía extraordinaria al obrero, de ella se derivaron la Escuela de Relaciones Humanas y la Nueva Escuela de Relaciones Humanas cuyo tema central fue la motivación.

Friedmann (1961) va a referir un *magno objetivo* capaz de mover la voluntad humana hacia un camino que socialmente es contradictorio entre los intereses de los trabajadores y los patrones.

En los años setenta y ochenta, se empezó a hablar de *cultura*, las corrientes más positivistas hablan de “cultura corporativa” o “cultura organizacional” como variables gestionables que muevan la energía humana extraordinaria en miras de alcanzar los objetivos organizacionales. De manera más crítica se habla de “metáfora cultural” para hacer referencia al conjunto de símbolos, ideologías, mitos, valores, ritos y ciertos artefactos materiales que cobran sentido en espacios concretos y cuyos significados son compartidos por los actores que se desenvuelven en dichos espacios.

Desde esa posición epistemológica retomamos la noción de emulación y excitación de los espíritus vitales para comprender esa fuerza extraordinaria que exalta la capacidad de cada trabajador y que se presenta en la cooperación del trabajo. Entendemos por

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



emulación la imitación o superación de acciones ajenas; la excitación es el provocar o estimular un sentimiento o pasión.

1.3 Los espíritus vitales, avanzar de su forma fantasmagórica

Descartes (2005) desde el siglo XVII hace alusión a la excitación de espíritus vitales para referirse al proceso que va a facilitar los movimientos corpóreos que sirven para la obtención de las cosas que el hombre desea porque le son útiles y le hacen persistir en ese deseo y lo que va a disponer al alma a esos deseos son las emociones.

Los espíritus vitales van a ser fuerzas mecánicas que obran en el cuerpo, son reguladas por la glándula pineal, que es donde, según Descartes, reside el alma, ahí mismo en esa glándula se encuentran las emociones. Para Descartes (2005) existen dos emociones principales, la tristeza y la alegría a partir de las cuales se incita al alma. No obstante, Marx no podría estar de acuerdo con él, en tanto Descartes parte de la idea de que alma y cuerpo están separados y además son heterogéneos, el cuerpo es material, el alma inmaterial.

Spinoza (2001), en el mismo XVII, rescata el materialismo (monista) de filósofos griegos como Epicuro y Demócrito, base sustancial del materialismo marxista. Para él, el alma humana es el cuerpo, una extensión existente en acto y por tanto no hay separación, mente-cuerpo-alma son aspectos de la misma cosa y dado que el universo está constituido de una sola sustancia, el alma no puede estar constituida de cosa ajena.

Según el origen de las emociones, Spinoza (2001) supone dos tipos, las que vienen del esfuerzo de la mente y por tanto del alma, las llama voluntad y las que vienen del cuerpo, las llama deseos. El alma humana percibe las afecciones del cuerpo y las ideas de estas afecciones. De la misma manera que Descartes, se parte de la idea de dos sentimientos principales, la alegría y la tristeza, aquello que nos cause alegría seremos afectos de amor hacia a él; mientras que lo que nos cause tristeza seremos afectos de odio. El alma también relacionará todo lo genérico de aquello que nos cause alegría y por tanto será motivo de amor, como de la misma forma todo lo genérico que nos cause tristeza será motivo de tristeza. Siguiendo también a Descartes aquello que nos produce

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.



alegría nos esforzamos en promover que suceda y complementariamente lo que condena la tristeza nos esforzamos en alejarnos.

Tanto Descartes como Spinoza coinciden en señalar dos motores primarios para el alma que impulsan los espíritus vitales: la alegría y la tristeza, manifestados como un afecto de amor u odio y que movilizarán los esfuerzos orgánicos hacia la promoción y conservación o alejamiento y liberación respectivamente.

Ahora bien, siendo la felicidad el impulso supremo hacia la preservación de aquello que le hace sentir bien al alma, se vuelca en el último fin del hombre. Esta búsqueda es milenaria. La filosofía hindú le llamó *anandamayakosha* que significa “bienaventuranza”, la dicha suprema (Sai Baba, 1988). En Occidente, Aristóteles (1990), decía que la felicidad es el fin último y motor primario de todo movimiento. El filósofo griego le llamo *Eudaimonia*. No es algo que se tenga o se pueda poseer, sino que es algo que se hace, puesto que es un “ejercicio del alma”.

La emulación para Spinoza (2001) es el “deseo de alguna cosa engendrada en nosotros, porque imaginamos que otro semejante a nosotros tiene el mismo deseo”, deseo entonces es una potencia de obrar, pero ese obrar es una fuerza de existir. Esta emulación puede presentarse en diferentes modos, según Spinoza, se parte del supuesto que “un cuerpo externo al nuestro, pero semejante al nuestro, implica una afección a nuestro cuerpo semejante al afecto de ese cuerpo”. Estos afectos (alegría-tristeza) pueden tener distintos efectos. Retomando a Spinoza proponemos los efectos de la Tabla 1.

Tabla 1. Tipos de efectos y emulación que los provoca de acuerdo con Spinoza

Efecto	Emulación
Efecto Espejo	Algo que afecta de alegría a una cosa semejante a nosotros (aunque no hayamos experimentado ningún afecto por ese algo), seremos afectados de amor hacia ese algo (como si nos ocurriera a nosotros mismo); si ese algo afecta de tristeza a esa cosa, hemos de ser afectado de odio hacia ese algo.
Efecto Imaginación	El que imagina que se destruye aquello que se ama es afectado de tristeza, pero si se imagina que se conserva se alegrará.
Efecto Reciproco Extensivo	Sí alguien afecta de alegría a una cosa a la que tenemos odio, seremos afectados también de odio hacia ese alguien, si por el contrario, ese alguien afecta de odio a la cosa que odiamos, seremos afectados de amor

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



	hacia ese alguien.
Efecto Admiración	La admiración provoca que el alma permanezca absorta, al que admiramos le tenemos amor, por tanto nos es causa de alegría y lo queremos conservar
Efecto Futuro	Sobre lo futuro que se duda, en tanto es alegría es esperanza, en tanto es tristeza es miedo
Efecto Solidario	Sí alguien le ha hecho bien a otro le amamos (aprobación), de lo contrario, le odiamos (indignación)

2. Metodología

La metodología utilizada fue la etnografía performativa, lo que nos permitió identificar básicamente los elementos simbólicos que reproduce el individuo y el grupo en la organización. Se usaron los siguientes instrumentos: la observación semi-estructurada que produjo notas de campo; la entrevista a profundidad, que resultó en 78 horas de grabación que fueron analizadas mediante el método del microanálisis de datos de la Teoría fundamentada, con los resultados se obtuvieron matrices de categorías y elaboración de historias de vida e historia organizacional.

El diseño de la investigación fueron los estudios de caso comparados. Se tomaron dos organizaciones cooperativas cuya actividad central es la educación y la investigación en dos países: México y Colombia. Para el caso de Colombia fue la Universidad Cooperativa (UCC) en su sede en Santa Marta (Departamento del Magdalena) y en México fue Estudios y Proyectos Sierra Nevada (EPSN), (Estado de México).

En ambas organizaciones se realizó un trabajo in situ, identificando a informantes clave a partir de los cuáles se construyó esta investigación cualitativa. Las características generales de ambas cooperativas se describen a continuación:

Ambas organizaciones surgen en contextos adversos y de resistencia, por un lado la UCC surge como una escuela nocturna para obreros en 1958; mientras que EPSN en medio de los embates del neoliberalismo en los años noventa impulsado por un grupo de académicos que involucraron a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) para

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.



fundar la Casa UAM o Centro de Sustentabilidad Incalli Ixcahuicopa². Los comienzos fueron extremadamente complicados y sus principales obstáculos han sido los recursos financieros; no obstante, al día de hoy ambas organizaciones son referentes nacionales e internacionales por los resultados que han tenido.

La investigación partió del supuesto de que estos resultados habían sido propiciados por las prácticas organizacionales que se reproducen al interior, de forma particular se busco identificar elementos simbólicos en las relaciones sociales que permitieran señalar la existencia de procesos de excitación de los espíritus vitales.

3. Resultados y discusión

A partir del análisis realizado, identificamos evidencias de efectos eudaimonicos en los miembros de la organización y que exponemos en la tabla 2 como un ejemplo, ya que la cantidad de información obtenida ha sido extensa.

Tabla 2. Tipos de efectos y emulación que los provoca identificados en los casos		
Efecto	UCC	EPSN
Efecto Espejo	El ambiente es muy proclive para contagiar los valores cooperativistas; los procesos de integración de nuevos miembros son muy rápidos y hay un sentimiento identitario casi inmediato	La transmisión de los valores organizacionales se da a partir de la selección. La organización suele ser más hermética; los nuevos miembros suelen haber sido identificados que simpatizan con el ideario del proyecto
Efecto Imaginación	Los eventos adversos se han mitificado para justificar el llamado de acciones de unidad entre los miembros. Por ejemplo, está muy presente la agresión del Estado contra la educación.	De igual forma la adversidad es motor de unidad y sobrevivencia y el Estado es un enemigo común que encarna prácticas capitalistas y de destrucción de la naturaleza.
Efecto Reciproco Extensivo	Desarrollan con facilidad relaciones con organizaciones afines, hay una participación activa en consejos y redes mutualistas y cooperativas que identifican proyectos comunes.	La simpatía al proyecto ambiental suele extenderse hacia los campesinos que luchan por la tierra y suelen entenderse como enemigos comunes los proyectos inmobiliarios invasivos de la región.
Efecto Admiración	Existen líderes fundacionales que han adquirido halos místicos, e	Los liderazgos se personifican en dos miembros fundadores, quienes

² Voz nahuatl que significa “Casa Abierta al universo”, lema de la Universidad Autónoma Metropolitana

**II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

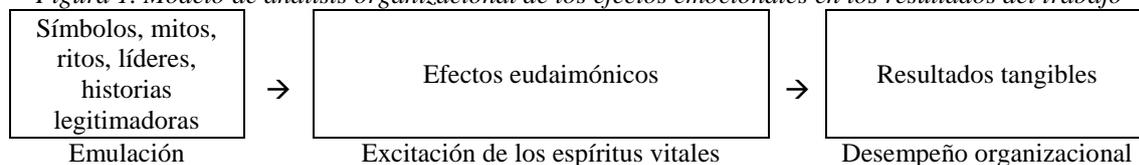
**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



	incluso de santidad (ya han fallecido) y cuya figura y nombre tienen gran respeto.	tienen legitimidad incuestionable en la toma de decisiones.
Efecto Futuro	Es visible el optimismo entre los miembros que comparten de un cambio sustancial en Colombia y del impacto social inmediato que el proyecto genera.	El proyecto se vincula de forma directa con grupos políticos nacionales, por lo que se impulsa al mismo tiempo un proyecto nacional que les alimenta.
Efecto Solidario	La práctica es interna, es transparente y observable con respecto al comportamiento de los otros miembros.	La vinculación directa con los otros que padecen les suele incluso tomar mucho tiempo; sin embargo, parece que eso no agota sus fuerzas.

Como se aprecia, mientras una organización desarrolla mayores efectos al interior, la otra lo hace hacia el exterior; no obstante, podemos señalar que sigue el esquema de la figura 1:

Figura 1. Modelo de análisis organizacional de los efectos emocionales en los resultados del trabajo



Lo anterior señala que los elementos simbólicos detonan procesos de emulación que permiten la excitación de espíritus vitales de las que hablaba Marx y desencadenan el ejercicio de eudaimonía. Lo anterior, sólo es posible de ser captado mediante métodos cualitativos, sí bien existen trabajos que han intentado medir la felicidad, no lo hacen desde la concepción eudaimónica (ejercicio interno) sino a partir de relacionar otros afectos, como el apetito (Davidson y Kirkham, 2003).

Nuestros resultados confirman que efectivamente la felicidad influye en los resultados organizacionales como trabajos previos lo venían afirmando (Lokman, Abd Kadir y Noordin, 2018; Gerdtham y Johannesson, 2011; Ryan y Deci, 2001).

4. Conclusiones

Con este trabajo pretendemos abrir una nueva línea investigación y debates académicos en el campo de la Administración en lo particular y en las Ciencias Sociales en lo

II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL “II CCI UCLV 2019”

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



general para que desde una perspectiva nueva se amplié la comprensión sobre el ser humano y los constructos a través de los cuales realiza su reproducción social.

Con este trabajo también pretendemos echar por la borda los mitos sobre los que hablar de la “excitación de los espíritus vitales” como trabajo que deja inconcluso Marx, se volvía un terreno fangoso hacia la metafísica, hemos intentado con toda nuestras fuerzas tratarlos con toda la rigurosidad científica, pero tampoco es una condición extrema, recordemos que entramos a un nuevo paradigma donde las preocupaciones debieran ser diferentes.

Esta búsqueda de causación por la que hemos llegado a los espíritus vitales y la emulación por medio de los afectos hacia la alegría no pretende inscribirse en alguna área motivacional del management, nótese que no hemos hablado de liderazgo ni de dirección, ni de manipulación, ni de gestión de esos afectos como otrora lo hubiera propuesto lo que ahora con justa razón llamamos teóricos vulgares de la motivación en tanto han intentado direccionar el comportamiento humano en la organización sin ni siquiera entenderlo. Es imposible comprender la naturaleza y el comportamiento del ser humano, si se han dejado de lado las emociones, son ellas incluso, las de la función rectora de nuestra conducta, además, dada la capacidad que ahora tenemos y que en un futuro tendremos para replicar la genialidad de la mente humana en artefactos artificiales como procesadores o robots, serán las emociones las que nos distinguan de los autómatas.

5. Referencias bibliográficas

- 1 Aristóteles (1990) *Ética a Nicomaco*, Alianza, Madrid
- 2 Braverman, Harry (1974) *Trabajo y Capital Monopolista*, Nuestro Tiempo, México
- 3 Davidson, Graeme y Kirkham, Tim (2003) Happy people. The influence of positive affect on appetitive motivation in attentional processing, *Appetite*, 71(1): 472
- 4 Descartes, Rene (2005) *Las Pasiones del Alma*, Trad. Tomas Onaindia, Edaf, Madrid

**II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



- 5 Friedmann, Georges (1961) ¿A donde va el trabajo humano?, Sudamericana, Bogotá
- 6 Gerdtham, G. y Johannesson, M. (2011) The relationship between happiness, health and socioeconomic factors: results based on Swedish microdata. Journal of socio-economics, 30(6): 553-557
- 7 Lokman, Anitawati; Abd Kadir, Shamsiah; y Noordin, Fauziah (2018) Modeling Factors and importance of happiness using KJ Method
- 8 Mayo, Elton, (1956) Problemas humanos de la civilización industrial, Nueva Visión, Buenos Aires
- 9 Ryan, R. y Deci, E. (2001) To be happy of to be self-fulfilled: a review of research on hedonic and eudemonic wellbeing. In S. Fiske (Ed.), Annual review of psychology (52): 141-166. Palo Alto, CA: Annual Reviews/Inc
- 10 Sai Baba, Sathya (1988) Jnana Vahini (La senda del conocimiento), disponible en <http://www.saibabadice.org/libros/index.htm>
- 11 Spinoza, Baruch (2001) Ética demostrada según el orden geométrico, FCE, México
- 12 Taylor, Frederick (1914) Times and motion study, Harper, New York.